**LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)**

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1

Nama : Henita Nurhayati

NPM : 200214901

Kelas : 5 (lima) A

Tanggal : Desember 2022

Dosen Pembina : Syahruddin. S, S.E.,M.Si

**Abstak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, kualitas kehidupan kerja, dan pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sedangkan kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku tersebut. Selain itu, kualitas kehidupan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan pemberdayaan psikologis tidak dapat memoderasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja. Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kualitas kehidupan kerja , pemberdayaan psikologis, perilaku kerja kontraproduktif.

1. **ISILAH TABEL DIBAWAH INI:**
2. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Ruang Lingkup Materi** | **Definisi** | **Skor Nilai** |
| 1 | Orientansi (referensi) | Pengertian orientasi menurut para ahli antara lain : Ingham (2012:132) menyatakan orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan.Orientasi adalah suatu upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi setiap karyawan baru untuk diberikan pengarahan atau informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja dan sebuah sikap dan perilaku terhadap individu untuk menciptakan harmoni di sebuah tempat baru. |  |
| 2 | Pelatihan (referensi) | Menurut Dessler, Gary (2006:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan atau mengajar keterampilan dalam jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk mencapai tujuan tertentu. |  |
| 3 | Penempatan (referensi) | Penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan :2009).Penempatan adalah kebijaksanaan terhadap kemampuan yg dimiliki sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan yang paling sesuai bertujuan agar mencapai kerja yang optimal. |  |
| 4 | Perencanaan Karir (referensi) | Menurut Corey & Corey (2006) perencanaan karier merupakan suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karier.perencanaan karier merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. |  |
| 5 | Penilaian Prestasi (referensi) | Menurut Sedarmayanti (2017;p.143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Mila Badriyah (2015;p.137) mendefinisikan penilaiaan prestasi kerja (performance apprasial) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager.Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, kebijaksanaan selanjutnya berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan”. |  |
| 6 | Kompensasi (referensi) | Menurut (Nurcahyo, 2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”. |  |
| 7 | Kepuasan Kerja (referensi) | Kemudian menurut Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa meng0hargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. |  |
| 8 | Dampak negatif kepemimpinan terhadap CWB. | Pradhan & Pradhan(2014), Graham et al. (2015), Sendjaya et al. (2019) dan Lapointe & Vandenbergh (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat mencegah perilaku menyimpang. Selanjutnya, Newton (2010) menyatakan perilaku pemimpin bisamerangsang CWB karyawan, terutama ketika mereka merasakan penganiayaan(Sabran et al., 2022) |  |
| 9 | Fungsi kerja sama antar departemen | Kerjasama antar departemen dimenyampaikan informasi secara tepat waktu satu sama lain sesuai dengan kebutuhan mereka, meningkatkan komunikasi, menyediakan alat untuk mengembangkan keterampilan mereka, mempromosikan inisiatif dan memberi karyawan kebebasan penuh di tempat kerja memperkuat yang memungkinkan lingkungan untuk pemberdayaan.(Ekowati et al., 2021) |  |
| 10 | Gejala lemahnya pendidikan di Indonesia | Gejala penting dari lemahnya daya inovasi yang dihasilkan oleh pendidikan akan menjadi tugas utama bagi pemerintah Indonesia untuk menciptakan bagaimana Indonesia itu lingkungan pendidikan dapat bertindak sebagai mesin inovasi jangka panjang.(Soegiarto et al., 2022) |  |
| 11 | Kebijakan kerja | Kepuasan kerja dan komitmen organisasi harus digunakan secara bersamaan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.(Iskandar et al., 2019) |  |
| 12 | Adanya kebijakan | Dampak sebelum dan setelah kebijakan penyesuaian TTL diasumsikan bahwa harga lain tidak akan berubah (cateris paribus).(Sari & Adawiyah, 2019) |  |

1. **Sebutkan dan jelaskan tujuan Orientasi dan Pelatihan dalam Manajemen SDM:** (maksimal 20 baris, skor nilai 10)

Jawaban:

Membuat karyawan baru merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim

Memastikan karyawan baru memiliki informasi dasar agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik

Membantu karyawan baru mengerti organisasi secara luas (misalnya visi, misi, kultur, dan value perusahaan)

Membantu karyawan tersebut dalam memulai bersosialisasi di perusahaan

Menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, bermotivasi tinggi, serta dapat dipercaya untuk menjalankan tugas organisasi.

Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala melalui sistem kerja yang efektif.

Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas kerja karyawan.

Menyeimbangkan kepentingan tenaga kerja dan organisasi.

Memberikan penghargaan atas semua prestasi kinerja sumber daya manusia.

Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara jasmani dan rohani.

Melakukan pengelolaan karyawan atas dasar keadilan, transparan, dan perhatian.

Memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

Mengakomodir perbedaan kebutuhan pada setiap individu dalam mengeluarkan pendapat.

1. **Kebijakan apa saja yang dilakukan seorang Manajer, dan Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):** (maksimal 20 baris, skor nilai 10)

Jawaban:

Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM, yakni :

Employee Influence (Pengaruh atau Keikutsertaan Karyawan)

Meskipun memiliki kewajiban dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan tetap memiliki hak untuk ikut serta bukan asal mengikuti saja dalam langkah-langkah yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya, karyawan dapat memberikan masukan, saran, bahkan kritik agar perusahaan dapat beroperasi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

Human Resource Flow (Alur SDM)

Sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan, perusahaan harus mengorganisasikan SDM ke dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM (human resources flow). Kegiatan human resource flow ini mencakup perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi karyawan, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya.

Rewards Systems (Sistem Penghargaan)

Sistem penghargaan atau reward system berguna untuk memotivasi kinerja para karyawan dalam memberi hasil kerja yang maksimal dan optimal. Reward systems misalnya dapat dilakukan dengan cara pemberian bonus, insentif tambahan, hingga mengadakan penganugerahan penghargaan semacam ‘Employee of the Month’.

Work Systems (Sistem Kerja)

Work system atau sistem kerja diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan keuntungan perusahaan.

Wewenang dan Peran Manajer Sumber Daya Manusia di antaranya sebagai berikut:

1. Merencanakan dan mengkordinasikan tenaga kerja perusahaan yang hanya mempekerjakan karyawan yang berbakat

2. Menjadi penghubung antara Manajemen dengan karyawannya

3. Melakukan pelayanan karyawan

4. Memberi masukan pada manajer mengenai kebijakan perusahaan, seperti kesempatan yang sama pada karyawan atau apabila terjadi pelecehan seksual.

5. Mengkordinir dan mengawasi pekerjaan para pegawai khusus dan staf pendukung

6. Mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi, dan penempatan karyawan baru.

7. Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian dan mengarahkan prosedur kedisiplinan.

Setiap perusahaan atau organisasi tentu ingin menarik, memotivasi dan menjaga karyawan yang berkualitas dan menempatkan mereka pada pekerjaan yang sesuai. Manajer SDM melakukan ini dengan mengarahkan fungsi administrasi departemen SDM.

1. **Buatkan Daftar Gaji dan tunjangan lainnya sesuai dengan golongan, pangkat, jabatan (dia seorang kepala Bidang/pimpinan/Ketua) khususnya untuk Apatur Sipil Negara (ASN) di tempat kamu tinggal/berada:** (buat dalam bentul tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10)

Jawaban:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jabatan | Kode Jabatan | Gaji Pokok | Tunjangan Jabatan | Tunjangan Kersehatan  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1 | Directur | A |  10.000.000,00  |  5.000.000,00  |  1.000.000,00  |
| 2 | Manager | B |  7.500.000,00  |  3.750.000,00  |  750.000,00  |
| 3 | Ass Manager | C |  5.625.000,00  |  2.812.500,00  |  562.500,00  |
| 4 | Groub Leader | D |  4.218.750,00  |  2.109.375,00  |  421.875,00  |
| 5 | Ass GL | E |  3.164.062,50  |  1.582.031,25  |  316.406,25  |
| 6 | Senior Worker | F |  2.373.046,88  |  1.186.523,44  |  237.304,69  |
| 7 | Worker | G |  1.779.785,16  |  889.892,58  |  177.978,52  |
| 8 | Security | H |  1.334.838,87  |  667.419,43  |  133.483,89  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama | Kode Jabatan | Gaji Pokok | Tunjangan Jabatan | Tunjangan Kersehatan  | Jumlah Penghasilan |
| 1 | A RIYANDI ELVANDAR | A | 10.000.000,00 | 5.000.000,00 | 1.000.000,00 | 16.000.000,00 |
| 2 | SAHARUDDIN | B | 7.500.000,00 | 3.750.000,00 | 750.000,00 | 12.000.000,00 |
| 3 | AMRIN IRIADI | B | 7.500.000,00 | 3.750.000,00 | 750.000,00 | 12.000.000,00 |
| 4 | SUPRIADI | B | 7.500.000,00 | 3.750.000,00 | 750.000,00 | 12.000.000,00 |
| 5 | RUSLI | C | 5.625.000,00 | 2.812.500,00 | 562.500,00 | 9.000.000,00 |
| 6 | RAFI'I | C | 5.625.000,00 | 2.812.500,00 | 562.500,00 | 9.000.000,00 |
| 7 | JASRI | C | 5.625.000,00 | 2.812.500,00 | 562.500,00 | 9.000.000,00 |
| 8 | TAUFIQ SYAHPUTRA | C | 5.625.000,00 | 2.812.500,00 | 562.500,00 | 9.000.000,00 |
| 9 | ANSORULLAH JAMAL | C | 5.625.000,00 | 2.812.500,00 | 562.500,00 | 9.000.000,00 |
| 10 | MISNAWATI | C | 5.625.000,00 | 2.812.500,00 | 562.500,00 | 9.000.000,00 |
| 11 | MANSUR | C | 5.625.000,00 | 2.812.500,00 | 562.500,00 | 9.000.000,00 |
| 12 | MAHMUDDIN | D | 4.218.750,00 | 2.109.375,00 | 421.875,00 | 6.750.000,00 |
| 13 | ASWAN ANWAR | D | 4.218.750,00 | 2.109.375,00 | 421.875,00 | 6.750.000,00 |
| 14 | SYAMSUL ANWAR | D | 4.218.750,00 | 2.109.375,00 | 421.875,00 | 6.750.000,00 |
| 15 | RABIATUL HADAWIAH | D | 4.218.750,00 | 2.109.375,00 | 421.875,00 | 6.750.000,00 |
| 16 | EVA NELLY MEILINI | D | 4.218.750,00 | 2.109.375,00 | 421.875,00 | 6.750.000,00 |
| 17 | RABIATUL ADAWIYAH | D | 4.218.750,00 | 2.109.375,00 | 421.875,00 | 6.750.000,00 |
| 18 | RENI EMELNI | D | 4.218.750,00 | 2.109.375,00 | 421.875,00 | 6.750.000,00 |
| 19 | ERNI SYAMSI | D | 4.218.750,00 | 2.109.375,00 | 421.875,00 | 6.750.000,00 |
| 20 | SUHARTO | E | 3.164.062,50 | 1.582.031,25 | 316.406,25 | 5.062.500,00 |
| Total | 108.789.062,50 | 54.394.531,25 | 10.878.906,25 | 174.062.500,00 |

DAFTAR PUSTAKA

Ekowati, V. M., Sabran, Supriyanto, A. S., Pratiwi, V. U., & Masyhuri. (2021). Assessing the impact of empowerment on achieving employee performance mediating role of information communication technology. *Quality - Access to Success*, *22*(184), 211–216. https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.27

Iskandar, I., Hutagalung, D. J., & Adawiyah, R. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Case Study on Employee of Local Water Company “Tirta Mahakam” Kutai Kartanegara Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *8*(3), 236. https://doi.org/10.26418/jebik.v8i3.35001

Sabran, Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2022). The Interactive Effects of Leadership Styles on Counterproductive Work Behavior: An Examination Through Multiple Theoretical Lenses. *Quality - Access to Success*, *23*(188), 145–153. https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.21

Sari, N. A., & Adawiyah, R. (2019). Economics Development Analysis Journal The Impact of 900VA Electricity Tariff Adjustment on Household Consumption. *Economics Development Analysis Journal*, *8*(2). http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj

Soegiarto, E., Palinggi, Y., Faizal, R., & Purwanti, S. (2022). *Human Capital, Difussion Model, And Endogenous Growth: Evidence From Arellano-Bond Specification* (Vol. 19, Issue 2). http://www.webology.org